Ministerio de Cultura y Educación
Universidad Nacional de San Luis
Facultad de Ciencias Humanas
Departamento: Psicologia
Area: Psicologica II

(Programa del año 2011)
(Programa en trámite de aprobación)
(Presentado el 28/10/2011 16:54:39)

I - Oferta Académica

Materia	Carrera	Plan	Año	Período
(ELECTIVA II) INTRODUCCION A LA PSICOLOGIA LABORAL	ING.EN MINAS	007/08	2011	1° cuatrimestre

II - Equipo Docente

Docente	Función	Cargo	Dedicación
MARRAU, MARIA CRISTINA	Prof. Responsable	P.Tit. Exc	40 Hs
GODOY PONCE, PATRICIO ALFONSO	Auxiliar de Práctico	JTP Exc	40 Hs

III - Características del Curso

Credito Horario Semanal				
Teórico/Práctico	Teóricas	Prácticas de Aula	Práct. de lab/ camp/ Resid/ PIP, etc.	Total
Hs	1 Hs	1 Hs	Hs	2 Hs

Tipificación	Periodo
C - Teoria con prácticas de aula	1º Cuatrimestre

Duración			
Desde	Hasta	Cantidad de Semanas	Cantidad de Horas
08/08/2011	18/11/2011	15	30

IV - Fundamentación

LA ESTABILIDAD Y SUPERVIVENCIA DE CUALQUIER ORGANIZACIÓN SE VE AFECTADA POR LOS CAMBIOS IMPUESTOS POR LA SOCIEDAD DE NUESTROS DÍAS. EL PROBLEMA DE LAS RELACIONES HUMANAS SIEMPRE HA EXISTIDO, AUNQUE EN DUFERENTES GRADOS DE INTENSIDAD Y MAGNITUD. DADAS LAS DIFERENCIAS INDIVIDUALES, MIENTRAS DOS O MÁS PERSONAS COMPARTAN UN TIEMPO Y ESPACIO COMUNES, PERSIGAN OBJETIVOS DIFERENTES ESTÉN SUJETAS A LA CIMPETENCIA POR LOS RECURSOS ECONÓMICOS, ASÍ COMO A LA INCERTIDUMBRE DEL CAMBIO TECNOLÓGICO Y SOCIAL, EXISTIRÁN DESAJUSTES EN EL COMPORTAMIENTO HUMANO. LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO, EN TANTO DISCIPLINA APLICADA, APORTA CON SUS CONTENIDOS AL FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES BÁSICAS PARA LA DIRECCIÓN, APOYANDO PERMANENTEMENTEN LA COMUNICACIÓN EN TODOS LOS NIVELES DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL, EN BUSCA DE UN LIDERAZGO EFECTIVO QUE LOGRE NO SÓLO UN BUEN ESTÁNDAR DE PRODUCCIÓN, SINO FUNDAMENTALMENTE QUE TENGA EN CUENTA EL OBJETIVO PRIMORDIAL DE LAS RELACIONES HUMANAS ES EL DESARROLLO Y PERFECCIONAMIENTO HUMANO, MEDIANTE EL CONOCIMIENTO DE PRINCIPIOS Y REGLAS QUE AYUDEN A CREAR UN AMBIENTE ORGANIZACIONAL DONDE PUEDAN FLORECER LAS RELACIONES POSITIVAS.

V - Objetivos / Resultados de Aprendizaje

- OBTENER UN CONOCIMIENTO GENERAL ACERCA DE LA PROBLEMÁTICA DE LAS RELACIONES HUMANAS Y SU COMPLEJIDAD EN EL MUNDO CONTEMPORÁNEO.

- SER CAPACES DE TRANSFERIR LOS CONTENIDOS DE LAS RELACIONES HUMANAS AL ANÁLISIS DEL ÁMBITO LABORAL EN EL QUE EJERCERÁN SU PROFESIÓN.

- CONSIDERAR A LA CONDUCTA HUMANA CON UN ENFOQUE COMPRENSIVO, QUE PERMITA RECONOCER E INTERPRETAR LAS CONDUCTAS DEL HOMBRE CONCRETO.

- DESARROLLAR UNA DISPOSICIÓN FAVORABLE HACIA LA DINÁMICA DE TRABAJO EN GRUPOS.

- INTERPRETAR LA TRANSICIÓN, EL CAMBIO Y LA REORGANIZACIÓN QUE IMPRIMEN LAS PRINCIPALES DIRECCIONES DE LAS RELACIONES HUMANAS EN EL MUNDO DEL TRABAJO.

VI - Contenidos

UNIDAD 1

1.1 APROXIMACIÓN PSICOLÓGICA AL TRABAJO EN UN ENTORNO LABORAL CAMBIANTE.
1.2 EL TRABAJO COMO FENÓMENO SOCIAL Y COMO ACTIVIDAD HUMANA.
1.3 EL ESTUDIO DEL TRABAJO DESDE LA PSICOLOGÍA.
1.3.1 EVOLUCIÓN HISTÓRICA Y DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO DE LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO.
1.4 AJUSTE PERSONA- TRABAJO.
1.4.1 SELECCIÓN, ASIGNACIÓN Y CLASIFICACIÓN.
1.4.2 FORMACIÓN Y ENTRENAMIENTO
1.4.3 DESEMPEÑO Y RENDIMIENTO.
1.5 AJUSTE PERSONA - TRABAJO COMO ADAPTACIÓN CONTINUA A LOS CAMBIOS.

UNIDAD 2

2.1 CONDICIONES DE TRABAJO Y CLIMA LABORAL
2.1.1. INFLUENCIA DEL ENTORNO SOBRE LA ACTIVIDAD LABORAL.
2.1.2. LA DISPOSICIÓN AMBIENTAL DEL PUESTO DE TRABAJO.
2.1.3. CONDICIONES DE DEMANDA Y CARGA DE TRABAJO.
2.1.4. CARGA FÍSICA Y MENTAL DE TRABAJO.
2.1.5. LA FATIGA.

2.2 EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO EN ENTORNOS TECNOLÓGICOS.
2.2.1. ACTITUDES DE LOS TRABAJADORES HACIA LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS.
2.2.2. NIVELES DE ESTRÉS, BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SATISFACCIÓN LABORAL DERIVADOS DEL USO DE NUEVAS TECNOLOGÍAS.
2.2.3. DEMANDAS LABORALES.
2.2.4. AMORTIGUADORES DEL ESTRÉS.

UNIDAD 3

3.1 CÓMO TRABAJAR CON LAS PERSONAS.
3.1.1. CÓMO ENTENDER EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.
3.1.2. CONCEPTOS FUNDAMENTALES.
3.1.3. NATURALEZA DE LAS PERSONAS.
3.1.4. NATURALEZA DE LAS ORGANIZACIONES.

3.2 LAS RELACIONES HUMANAS COMO INTERCAMBIO.
3.2.1. CÓMO PERCIBIMOS A LAS OTRAS PERSONAS: LA COGNICIÓN SOCIAL.
3.2.2. LA CONDUCTA AGRESIVA O ANTISOCIAL.
3.2.3. LA CONDUCTA ALTRUISTA O PRO-SOCIAL.

UNIDAD 4

4.1 INTRODUCCIÓN A LA PSICOLOGÍA COLECTIVA Y GRUPAL.
4.1.1. PSICOLOGÍA SOCIAL DE LOS GRUPOS:CONSEPTOS BÁSICOS.
4.1.2. PROCESOS DE INFLUENCIA SOCIAL.
4.1.3. CONFORMISMO Y OBEDIENCIA A LA AUTORIDAD.
4.1.4. LAS ACTITUDES: CAMBIO DE ACTITUDES Y PERSUACIÓN.

4.2 TIPOS DE GRUPOS DE TRABAJO-
4.2.1. PRINCIPALES CRITERIOS DE CLASIFICACIÓN DE LOS GRUPOS EN UNA ORGANIZACIÓN.
4.2.2. NIVELES DE FORMALIDAD.
4.2.3. PERMANENCIA TEMPORAL.
4.2.4. CARACTERÍSTICA DE LA TAREA.
4.2.5. GRADO DE AUTONOMÍA GRUPAL.
4.2.6. INTEGRACIÓN CON SU AMBIENTE.

UNIDAD 5

5.1 ASPECTOS FUNDAMENTALES DE LA COMUNICACIÓN.
5.1.1. IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN.
5.1.2. EL PROCESO DE LA COMUNICACIÓN EN DOS DIRECCIONES.
5.1.3. BARRERAS DE LA COMUNICACIÓN.
5.1.4. PROBLEMAS POSIBLES.

5.2 DINÁMICA INTERPERSONAL
5.2.1. NATURALEZA DEL CONFLICTO: EFECTOS
5.2.2. DOS TIPOS DE CONFLICTO.
5.2.3- COMPORTAMIENTO ASERTIVO.
5.2.4. ANÁLISIS TRANSACCIONAL.

UNIDAD 6

6.1 FUNDAMENTOS DE LA MOTIVAVIÓN.
6.1.1. ASPECTOPS MOTIVADORES DEL TRABAJO
6.1.2. MOTIVADORES DEL ENTORNO LABORAL.
6.1.3. MOTIVADORES DEL CONTENIDO DEL TRABAJO.

6.2 CONSTRUCTOS MOTIVACIONALES PERSONALES REFERIDOS A LA ACTIVIDAD LABORAL.
6.2.1.NECESIDADES Y CARACTERÍOSTICAS DE PERSONALIDAD.
6.2.2.MOTIVOS.
6.2.3.EXPECTATIVAS Y VALORES-METAS.

6.3 LIDERAZGO Y SUPERVISIÓN
6.3.1.COMPORTAMIENTO DEL LIDERAZGO.
6.3.2.LOS LÍDERES COMO SEGUIDORES.
6.3.3.FIJACIÓN DE METAS.
6.3.4.PODER Y POLÍTICA: TIPOS DE PODER.

6.4 EL VALOR DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LOS LÍDERES Y EN LAS ORGANIZACIONES.

VII - Plan de Trabajos Prácticos

1 - TRABAJO GRUPAL: LOS ALUMNOS, PREVIA LECTURA DE LOS TEXTOS PROPORCIONADOS EN CLASE, REALIZARÁN UN ANÁLISIS CRÍTICO DE LAS DISTINTAS PROBLEMÁTICAS PRESENTADAS EN LA UNIDAD 1.

2 - ESTUDIO DE CASOS:
A) SE PROPORCIONARÁ A LOS ALUMNOS CASOS REPRESENTATIVOS DE DIFERENTES AMBIENTES ORGANIZACIONALES.

B) LOS ALUMNOS REALIZARÁN UN ESTUDIO DE LOS CASOS PRESENTADOS, APLICANDO LOS CONOCIMIENTOS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL A LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS.

3 - TÉCNICAS A UTILIZAR: CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN DE TÉCNICAS DESTINADAS A INCREMENTAR LA ATENCIÓN MOTIVACIÓN LABORAL Y DETECCIÓN DE LÍDERES EN LAS ORGANIZACIONES.

4 - ESTUDIO DE CASOS CON ALTERACIONES PSICOPATYOLÓGICAS EN LA CAPACIDAD DE TRABAJAR.

EN CLASE SE IMPARTIRÁN LAS DIRECTIVAS CORRESPONDIENTES A LOS TRABAJOS PRÁCTICOS.

VIII - Regimen de Aprobación

PARA LA APROBACIÓN DE LA MATERIA POR EL SISTEMA DE EVALUACIÓN CONTINUA, SE REQUERIRÁ UN 90% DE ASISTENCIA A CLASES Y EL 100% DE APROBACIÓN DE LOS TRABAJOS PRÁCTICOS, PARCIALES Y COLOQUIO FINAL DE INTEGRACIÓN.

IX - Bibliografía Básica

[1] - COOPER, R. Y SAWAF, A(1997): "ESTRATEGIA EMOCIONAL PARA EJECUTIVOS"
[2] EDICIONES MARTINEZ ROCA S.A. BARCELONA, ESPAÑA.
[3] - GIL MONTE, P. Y PEIRÓ, J.M. (1997): "DESGASTE PSÍQUICO EN EL TRABAJO"
[4] DE SÍNTESIS. S.A. MADRID.
[5] - LAPASSADE, J. (1980) "GRUPOS, ORGANIZACIONES E INSTITUCIONES"
[6] DE GEDISA, BARCELONA.
[7] - MEDA, DOMINIQUE (1998) "EL TRABAJO" UN VALOR EN PELIGRO DE EXTINCIÓN"
[8] DE GEDISA, BARCELONA.
[9] - NEWSTROM, D. (1991) "COMPORTAMIENTO HUMANO EN EL TRABAJO".
[10] ED. MC. GRAW HILL. MÉXICO.
[11] - OVEJERO BERNAL, (1998)"LAS RELACIONES HUMANAS"
[12] ED. BIBLIOYTECA NUEVA S.L. MADRID.
[13] - PEIRÓ, J.M Y PRIETO, F. (1996)"TRATADO DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO"
[14] TOMOS I Y II. ED. SÍNTESIS S.A.MADRID.
[15] - RIFJIN,J: (1997) "EL FIN DEL TRABAJO"
[16] DE PAIDÓS. BUENOS AIRES.

X - Bibliografia Complementaria

[1] - HALL, J.K. (1992): "ESTRÉS OCUPACIONAL Y SEGURIDAD: UNA REVISIÓN E IMPLICACIONES PARA LA INVESTIGACIÓN Y LA PRÁCTICA EN REVISTA INTERAMERICANA DE PSICOLOGÍA OCUPACIONAL. VOL.II. Nº1 Y 2.

[2] - O.I.T. (1984): "POR UN TRABAJO MÁS HUMANO"
[3] GINEBRA- SUIZA.
[4] - TORO ALVAREZ, F. (1992): "DESEMPEÑO Y RPODUCTIVIDAD"
[5] DE SÍNTESIS. MADRID

XI - Resumen de Objetivos

EL TRABAJO ES UN FENÓMENO DE IMPORTANCIA INCUESTIONABLE EN LA VIDA DE LAS PERSONAS Y EN EL DESARROLLO DE LAS SOCIEDADES. MEDIANTE ESTA ACTIVIDAD SE HA FACILITADO LA SUPERVIVENCIA DE LAS PERSONAS Y DE LOS GRUPOS. CON ELLA,EL SER HUMANO HA CONTRIBUIDO A LA CONSTRUCCIÓN Y TRANSFORMACIÓN DEL MUNDO EN EL QUE VIVE. NO OBSTANTE LA REALIDAD Y EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO HAN CAMBIADO A LO LARGO DE LA HISTORIA, PRESENTANDO DIFERENCIAS MUY IMPORTANTES ENTRE DISTINTAS ÉPOCAS Y EN SOCIEDADES DIFERENTES. EN ESE CONTEXTO, LA PSICOLOGÍA EN SUS DIFERENTES SUBDISCIPLINAS, HA REALIZADO APORTES RELEVANTES QUE HAMN CONTRIBUIDO A UNA MEJOR COMPRENSIÓN DE LOS MÚLTIPLES ASPECTOS QUE CONFIGURAN ESA REALIDAD HUMANA EN SUS DIMENSIONES INDIVIDUAL, GRUPAL, ORGANIZACIONAL Y SOCIAL. LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO, EN EL MARCO DE LAS CIENCIAS PSICOLÓGICAS Y EN INTERACCIÓN CON OTRAS DISCIPLINAS COMO LA ERGONOMÍA, LA MEDICINA, LA ANTROPOLOGÍA, LA SOCIOLOGÍA Y LA ECONOMÍA, ETC., SE HA CONFIGURADO COMO DISCIPLINA CIENTÍFICA Y COMO PROFESIÓN. SU HISTORIA PONE DE MANIFIESTO LOS APORTES REALIZADOS AL MUNDO DEL TRABAJO CONTRIBUYENDO A MEJORAR LA ACTIVIDAD LABORAL, POTENCIANDO LA SATISFACCIÓN Y EL DESARROLLO PERSONAL. DURANTE LAS ÚLTIMAS DÉCADAS, SE ESTÁN PRODUCIENDO IMPORTANTES CAMBIOS SOCIALES, TECNOLÓGICOS, ECONÓMICOS, POLÍTICOS Y CULTURALES QUE ESTÁN PLANTEANDO FUERTES TRANSFORMACIONES EN LA ACTIVIDAD LABORAL, EN LAS FORMAS ORGANIZATIVAS QUE LA ESTRUCTURAN Y EN LOS MERCADOS LABORALES. ES PUES, NECESARIA UNA DETENIDA REFLEXIÓN Y UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA, DOCUMENTADA Y AMPLIA DE LOS DIFERENTES CONOCIMIENTOS Y APORTES DESARROLLADOS EN ÉSTA DISCIPLINA CON EL FIN DE IDENTIFICAR LOS ELEMENTOS ÚTILES PARA REALIZAR UN ANÁLISIS RIGUROSO DE ESAS TRANSFORMACIONES.

XII - Resumen del Programa

LOS TEMAS PROPUESTOS EN EL PRESENTE PROGRAMA, CONSTITUYEN UNA APROXIMACIÓN LO MÁS CERCANA POSIBLE A LA REALIDAD LABORAL EN LA QUE ESTAMOS INSERTOS. SABEMOS LA IMPORTANCIA QUE TIENEN LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN EL DESARROLLO DE NUESTRO POTENCIAL, EN LA REALIZACIÓN DE NUESTRO TRABAJO, COMO ASÍ TAMBIÉN EN NUESTRO PERMANENTE "AJUSTE" PARA ADAPTARNOS CONTINUAMENTE A LOS CAMBIOS QUE LAS TRANSFORMACIONES ACTUALES NOS IMPONEN. eSTOS CAMBIOS NOS CONDUCEN EN ALGUNAS OCASIONES, A DETERMINADOS NIVELES DE ESTRÉS, LO CUAL ACTÚA EN DETRIMENTO DE NUESTRA SATISFACIIÓN LABORAL Y DE NUSTRO BIENESTAR PSICOLÓGICO. LAS EXIGENCIAS LABORALES SON CADA VEZ MAYORES, CON LO CUAL, DEBEMOS CAPACITARNOS PERMANENTEMENTE PARA CONVERTIRNOS EN PERSONAS "EMPLEABLES" LOGRANDO UN ADECUADO NIVEL DE MOTIVAVIÓN PARA PODER SATISFACER LAS NECESIDADES DE LA ORGANIZACIÓN. TAL VEZ TODOS ESTOS CAMBIOS AFECTEN LA COMUNICACIÓN ENTRE LOS GRUPOS, AISLANDO EN ALGUNA MEDIDA A LOS TRABAJADORES Y PROVOCANDO ALGÚN TIPO DE CONFLICTO INTERPERSONA L, POR LO TANTO EL COMPORTAMIENTO ASERTIVO ES DE FUNDAMENTAL IMPORTANCIA PARA EVITAR LAS POSIBLES BARRERAS EN LA COMUNICACIÓN Y A TRAVÉS DE RELACIONES INTERPERSONALES AMPLIAS Y POSITIVAS PODER CONCRETAR NUESTRAS EXPECTATIVAS, VALORES Y METAS. ES LA INTELIGENCIA EMOCIONAL LA QUE NOS MOTIVA EN LA CONSECUCIÓN DE NUESTRA ESPECIAL FINALIDAD Y REALIZACIÓN, LA QUE ACTIVA NUESTROS MÁS ÍNTIMOS VALORES Y ASPIRACIONES. CUANDO UNO PONE EN MARCHA NO SÓLO LA MENTE ANALÍTICA SINO ADEMÁS LAS EMOCIONES Y LA INTUICIÓN, LOS SENTIDOS Y LA INTELIGENCIA EMOCIONAL NOS PERMITE EXPLORAR EN UN INSTANTE SITUACIONES ESTRATÉGICAS Y ELABORAR LA MEJOR SOLUCIÓN POSIBLE.

XIII - Imprevistos

SE IRAN SOLUCIONANDO EN LA MEDIDA QUE SE PRESENTEN

XIV - Otros

ELEVACIÓN y APROBACIÓN DE ESTE PROGRAMA	
	Profesor Responsable
Firma:	
Aclaración:	
Fecha:	